

« Débattons » : s'imprégner du quotidien des TPE

La rubrique « Débattons » du site « cgt-tpe » invite les salariés à témoigner des réalités qu'ils vivent en entreprise, de leurs réflexions et de leurs revendications.

« Dans mon entreprise nous sommes six informaticien.ne.s. Je suis la plus ancienne mais les hommes gagnent 1 000 euros du plus que moi, est-ce normal ? »
« J'aimerais que mes heures sup' soient rémunérées ! J'en fais plein mais il n'y a pas de cadre concernant la gestion des heures de travail. »
« Nous travaillons dans le bâtiment. Notre entreprise est petite, du coup on est souvent sous-traitants des grandes entreprises du secteur. Sur les chantiers on se retrouve tous, les travailleurs des donneurs d'ordre et des sous-traitants travaillent ensemble, mais plein de choses sont différentes pour nous et notamment nos conditions de travail. »
« Je demande la reconnaissance de maladies professionnelles. Je suis assistante maternelle et suis amenée à porter régulièrement les enfants, j'ai des douleurs dorsales qui ne sont pas reconnues. »

Voilà quelques-unes des premières contributions de la rubrique « Débattons » du site. Celle-ci est bien sûr un moyen d'informer les salariés des TPE sur des thématiques qui les touchent de près : emploi et salaire, organisation du travail, santé et sécurité, égalité femmes-hommes, formation professionnelle, travail

saisonnier... Mais c'est aussi et surtout un outil pour leur donner la parole, grâce à l'interface titrée « Donnez votre avis ! », qui leur permet, au bas de chaque fiche, de poster un commentaire.

Des « pistes de débat » sont même suggérées. Exemple, pour la thématique « emploi et salaire » : « Votre classification (et le niveau de salaire concordant) correspond-elle réellement à votre travail ? » Ou encore, concernant la reprise d'entreprise : « Serait-il normal que soyez informé de la décision de l'employeur quant à la transmission de son entreprise ? Que vous puissiez intervenir ? »

Qu'il s'agisse d'actions de terrain du type « porteurs de parole » ou de cette rubrique du site, le but est le même : écouter et s'imprégner des réalités vécues par les salariés des TPE, de leurs demandes, de leurs revendications. Un objectif qu'on pourrait résumer ainsi : « Dites-nous ce que vous vivez et ce que vous en pensez. »



« DÉBATTONS »

Santé et sécurité au travail

Pistes de débat

Avez-vous l'impression que les questions de santé au travail passent au second plan ?

Les protections individuelles et collectives seraient moins utilisées, pourquoi ? Comment y remédier ?

Donnez votre avis !

Isabelle, infirmière

Je suis infirmière à domicile. Ce qui est dur, c'est l'intensité du boulot. En moyenne je vois 35 patients par jour, en commençant à 8h15 ! Dans le paramédical comme dans la santé, on sature... Les gens oublient la chance qu'on a d'avoir la Sécurité, c'est un système extraordinaire !

Sylvie, assistante maternelle

Je demande la reconnaissance de maladies professionnelles. Je suis assistante maternelle et suis amenée à porter régulièrement les enfants, j'ai des douleurs dorsales qui ne sont pas reconnues.

La CGT souhaite faire de ce site un véritable point de rencontre avec les salariés des très petites entreprises. Nous vous invitons donc à contribuer et partager votre avis par le biais du formulaire ci-dessous.

Nom et Prénom

Saisissez votre adresse mail pour que nous puissions vous répondre.

Laissez nous votre contribution, vos propositions, vos réflexions, vos idées...

ENVOYER VOTRE CONTRIBUTION

Professions de foi : du concret avant tout

Les professions de foi seront déposées fin juillet à la Direction générale du travail (DGT). Elles rappellent ce qui a pu être obtenu dans les CPRI et listent les revendications pour le prochain mandat. Extraits.

« Dans nos unions locales, nous pouvons saisir la CPRI depuis son site pour qu'elle intervienne aux côtés des salariés sous 7 jours. Les mandaté.e.s CGT sont nécessairement informé.e.s de la saisine par un salarié. » Dans sa profession de foi pour l'Ile-de-France, la CGT explique que les salariés des TPE ont la possibilité de « saisir la CPRI pour intervenir dans la résolution d'un conflit individuel ou collectif du travail ».

La CGT, qui préside cette CPRI grâce au bon score obtenu aux élections de 2017, se félicite de cette possibilité. La profession de foi des Hauts-de-France met également en avant la mission de « prévention des conflits » des CPRI, précisant que « la CGT aide les salariés en veillant à la protection de leurs intérêts et utilise ces structures afin de les conseiller et les accompagner lorsqu'ils en ont besoin, notamment par le biais de nos conseillers du salarié et conseillers prud'hommes ». Le texte ajoute une série de « propositions pour

de nouveaux droits pour les salariés », dont le « droit à la formation professionnelle » et le « droit à la santé au travail ». C'est avec ce type d'avancées concrètes mais aussi de revendications que la CGT s'adresse aux électeurs.

Dans la profession de foi des Services automobiles, la FTM-CGT explique ainsi que son « ambition est de [s'] adresser à un maximum de salariés des très petites entreprises » car ils « n'ont pas ou peu de contact avec les syndicats ». L'objectif est d'améliorer la convention collective, pour « conquérir les mêmes droits pour tous les salariés, petites ou grandes entreprises » : prime d'ancienneté, 13e mois... Dernier exemple : dans la profession de foi des officines de pharmacie, la FNIC CGT explique qu'elle « porte des exigences fortes pour que les années d'études, les diplômes, les CQP [certificats de qualification professionnelle] soient reconnus, tant en terme de classification que de rémunération ».



DONNE-TOI LE DROIT VOTE CGT

Salariés de la métallurgie, en 2021, votez CGT !

Du 25 janvier au 7 février 2021, les salariés des très petites entreprises (TPE), moins de 11 salariés de la métallurgie, seront appelés à voter et à exprimer leur avis sur la représentation syndicale. Pour voter, rendez-vous sur le site www.vote-cgt.fr.

- La métallurgie, c'est quoi ?**
- Les salariés de la métallurgie : 15 670 salariés dont 17 600 dans les TPE
 - Les salariés de la métallurgie : 15 670 salariés dont 17 600 dans les TPE
 - Les salariés de la métallurgie : 15 670 salariés dont 17 600 dans les TPE
 - Les salariés de la métallurgie : 15 670 salariés dont 17 600 dans les TPE
 - Les salariés de la métallurgie : 15 670 salariés dont 17 600 dans les TPE
 - Les salariés de la métallurgie : 15 670 salariés dont 17 600 dans les TPE

DONNE-TOI LE DROIT VOTE CGT

Auvergne-Rhône-Alpes

Le 25 janvier au 7 février 2021, les salariés des très petites entreprises (TPE), moins de 11 salariés de la métallurgie, seront appelés à voter et à exprimer leur avis sur la représentation syndicale. Pour voter, rendez-vous sur le site www.vote-cgt.fr.

- La métallurgie, c'est quoi ?**
- Les salariés de la métallurgie : 15 670 salariés dont 17 600 dans les TPE
 - Les salariés de la métallurgie : 15 670 salariés dont 17 600 dans les TPE
 - Les salariés de la métallurgie : 15 670 salariés dont 17 600 dans les TPE
 - Les salariés de la métallurgie : 15 670 salariés dont 17 600 dans les TPE
 - Les salariés de la métallurgie : 15 670 salariés dont 17 600 dans les TPE
 - Les salariés de la métallurgie : 15 670 salariés dont 17 600 dans les TPE

Nos 10 candidats CPRI

	BION Aurélien CGT		CLEMENT Nicolas CGT
	JALLAT Christophe CGT		LORET Michel CGT
	MATHIEU Pierre CGT		PARAKEVICH Eli CGT
	VOSSOUZE Alexis CGT		PIRON Nicolas CGT
	GRESTA Fabien CGT		FOUCHARD Olivier CGT

Les listes de candidats sont bouclées

La CGT présentera 152 candidats, en métropole et Outre-Mer. Avec notamment la volonté de diversifier les différents métiers représentés.

« Nous avons obtenu une assez bonne diversité des métiers : le secteur associatif, une actrice professionnelle, une assistante maternelle, d'autres qui travaillent aux thermes de Rochefort, dans un bureau d'étude, une imprimerie... » Robert Colin, référent TPE au Comité régional CGT de Nouvelle Aquitaine, a bouclé sa liste de candidats. Elle comporte autant de femmes que d'hommes, conformément à l'obligation de parité.

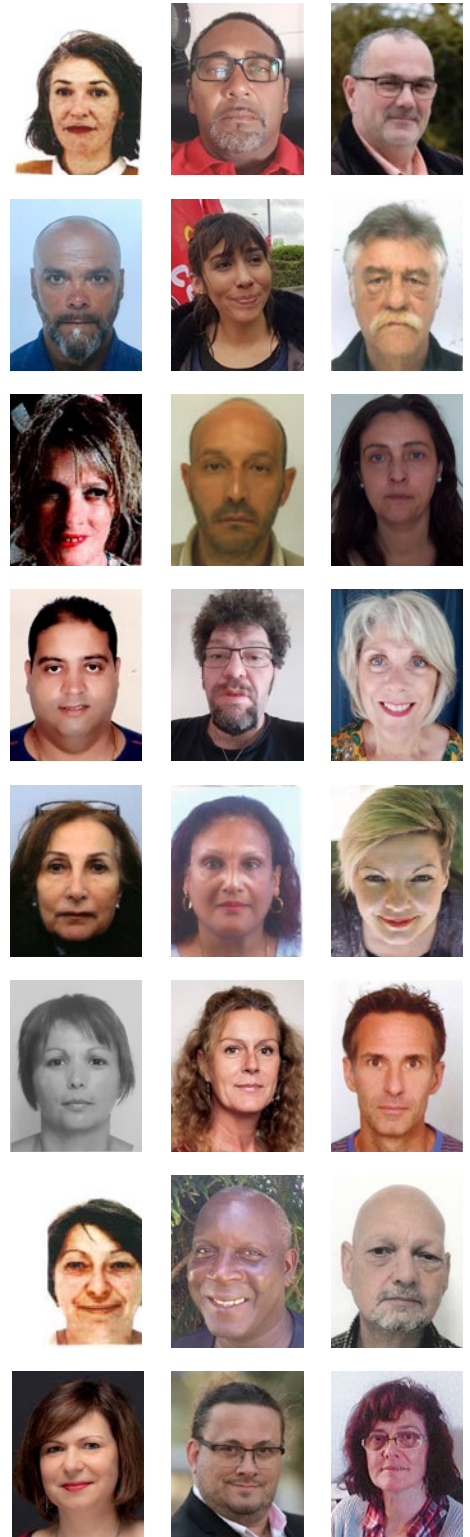
Au niveau national, la CGT présentera 152 candidats, pour 13 Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) en métropole et 5 en Outre-Mer. Carton presque plein, sauf en Guyane et à Mayotte, où la situation sanitaire, notamment, a compliqué le travail.

Les assistantes maternelles et le secteur des hôtels, cafés et restaurants représentent des bataillons importants du salariat des TPE. « Mais il y a énormément de métiers dans les TPE, c'est ça qui est enrichissant. Et certaines régions ont fait des efforts pour en mixer un maximum dans les listes, de la pharmacienne au luthier en passant par le salarié de la métallurgie ou

le gardien d'immeuble », détaille Frédéric Paré, mandataire national de la CGT pour ces élections. « Rechercher des candidats pour ce genre d'élection est difficile, reconnaît Robert Colin. Il est parfois compliqué de s'afficher CGT, surtout dans les TPE, où le monde syndical est peu représenté. Le contexte sanitaire n'a pas aidé non plus. » « Les organisations CGT ont fait un énorme travail », acquiesce Frédéric Paré.

A côté de la diversité des métiers, une diversité géographique est également recherchée, en particulier dans les régions très étendues. Pas toujours évident avec des listes de dix candidats. « Les trois ex-régions qui constituent la Nouvelle Aquitaine sont représentées mais pas toutes les UD », explique Robert Colin, dont le territoire s'étend sur douze départements.

Des listes qu'il s'agit maintenant de faire découvrir aux électeurs, avant le scrutin de janvier et février prochains.



Le Numéro Vert, très utile pour les salariés des TPE

La crise sanitaire et ses conséquences sur le droit du travail ont causé beaucoup d'incertitudes chez les salariés. Pour leur répondre, des « numéros verts » ont été mis en place dans certains territoires par la CGT. En Auvergne Rhône-Alpes, l'expérience a pris une dimension régionale et pourrait renaître pour la campagne des élections dans les TPE. Entretien avec Agnès Naton, secrétaire générale du Comité régional CGT.

Comment s'est déroulée la mise en place ce Numéro Vert ? Comment a-t-il été popularisé ?

Lorsque nous avons appris la mise en place d'un Numéro Vert par nos camarades bretons, au début du confinement, nous avons trouvé l'idée absolument géniale. Nos UD ont décidé très rapidement de dupliquer le dispositif à l'échelle régionale. Nous étions tous animés par la volonté d'assurer la continuité de l'activité syndicale, de rester accessibles, disponibles, utiles pour les salarié.e.s dans ce contexte inédit. Et tout particulièrement pour celles et ceux qui sont très isolés, dans les TPE par exemple, ou en contrat précaire. Notre mot d'ordre : « *Pour éviter de voir vos droits confinés, un seul remède, contactez la CGT !* » Très rapidement, de nombreux camarades

des UD, des UL et des professions se sont proposés pour assurer les permanences téléphoniques. C'était aussi pour eux une façon de donner du sens à leur engagement et de ne pas s'isoler. Pour répondre aux questions, les notes confédérales et fédérales, ainsi que les FAQ leur ont été très utiles. Le Numéro Vert a été mis en place du 2 avril au 27 mai. Nous l'avons popularisé sur nos réseaux sociaux, nos sites internet et notre plateforme collaborative « *Tout sur le CSE* ». La nouveauté de l'outil a également suscité l'intérêt assez inattendu de quelques médias, qui s'en sont fait le relais.

Quel premier bilan tires-tu de cette initiative ?

Au total, 894 salarié.e.s ont pris contact avec la CGT et obtenu des réponses à leurs questions. La majo-

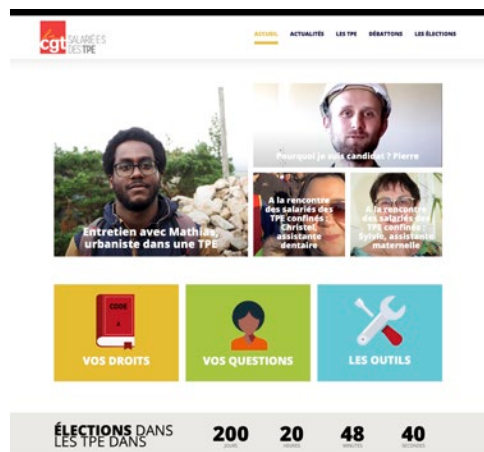
rité travaille dans le commerce, les services, la métallurgie, la santé et l'action sociale et la construction. Les questions se sont concentrées sur l'activité partielle, la rupture du contrat de travail, les salaires et éléments de rémunération... Parmi les appelants, 21 % ont précisé qu'ils travaillent dans une TPE. Et 70 % ne sont pas syndiqués, mais ils se sont dit prêts à échanger sur la question si on les recontactait. Depuis, quelques adhésions ont été concrétisées. Cette expérimentation a créé une belle dynamique collective, avec peu de moyens. Le rôle et la place du comité régional en ont été valorisés, en tant qu'outil de coordination, de facilitateur du projet. Cela a mis en lumière la CGT sur le territoire et son réseau de femmes et d'hommes au service du monde du travail, ce qui a été apprécié par les militant.e.s.



Est-ce un outil à pérenniser pour les salariés des TPE ?

Nous pensons sérieusement réitérer l'expérience pour la campagne des élections dans les TPE/PME, en lien avec les plans de travail décidés en territoire avec les professions. Les mandaté.e.s dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) sont demandeurs, car elles et ils recherchent également à être utiles, plus visibles, au-delà de la légitimité obtenue aux dernières élections. Ils veulent agir dans les CPRI et obtenir des avancées sociales, de nouveaux droits. Mais notre conception du syndicalisme est fondée avant tout sur le contact, la rencontre avec les salarié.e.s. Nous voulons connaître leurs attentes, leurs préoccupations et les traduire en revendications à l'échelle d'une profession, d'un territoire. Pour que les salarié.e.s de TPE soient

des travailleur.euse.s à part entière et non entièrement à part, nous devons franchir une étape importante, gagner le droit à exercer la démocratie, sa citoyenneté dans son entreprise, quels que soient sa taille et son statut, le droit syndical interprofessionnel, à la négociation des salaires, l'égalité femmes/hommes, la formation professionnelle, la santé au travail, la prévoyance... La reconnaissance de ce droit à la négociation peut s'envisager sur un bassin d'emploi, une zone artisanale, commerciale, avec des mandaté.e.s syndicaux, sous la responsabilité des CPRI. Ces propositions et l'expérience du Numéro Vert pourraient contribuer à renforcer la place et le rôle de nos unions locales, lieux de proximité, d'accueil syndical et de construction revendicative au plus près des salarié.e.s. La raison d'être de notre syndicalisme CGT !



TOUTES
LES
INFOS SUR
www.tpe-cgt.fr

DES QUESTIONS SUR
LA CAMPAGNE ?

UNE SEULE
ADRESSE

tpe@cgt.fr



Nouvelle Aquitaine : une campagne en vidéos

Début du tournage le 17 juillet, sortie programmée le 15 septembre. A la rentrée, le Comité régional CGT Nouvelle Aquitaine diffusera une première vidéo sur les élections dans les TPE. Objectif : mettre en scène un métier pour chacune des 16 branches d'activité retenues dans la campagne officielle. Le tout en moins de trois minutes ! A l'écran, une comédienne professionnelle, candidate sur la liste CGT régionale, incarnera ces métiers. D'autres vidéos sont déjà prévues, avec une présentation des candidats CGT et des interviews de salarié.e.s de TPE. « L'idée est venue avec le confinement et la situation sanitaire. On s'est dit que les réseaux sociaux prendraient une importance particulière dans la campagne. Ces vidéos sont un complément à la campagne de déploiement plus classique, que la CGT sait faire », confie Robert Colin, référent TPE au Comité régional. Une fois tournées et montées, ces vidéos seront mises à disposition des UD et UL de Nouvelle Aquitaine, pour diffusion sur leurs sites et réseaux sociaux. Des réunions à Limoges (Haute-Vienne), Angoulême (Charente) et Mont-de-Marsan (Landes) sont déjà programmées pour populariser l'initiative.

« Vos droits » : une bonne entrée en matière

Certaines dispositions du droit du travail sont spécifiques aux salariés des TPE. Le site « www.cgt-tpe.fr » permet de faire le point sur celles-ci, mais aussi sur les règles communes à tous.

Une cause de licenciement économique qui varie selon la taille de l'entreprise : c'est ni plus ni moins ce qu'a institué la loi « travail » d'août 2016. Son article 67 précise en effet qu'une « *baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires [...] en comparaison avec la même période de l'année précédente* », pendant un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés, peut justifier des licenciements économiques. A partir de onze salariés, la durée minimale de cette baisse varie de deux à quatre trimestres consécutifs, en fonction du nombre de salariés. Il fallait oser, le gouvernement Cazeneuve et sa ministre du Travail Myriam El Khomri l'ont fait...

Dans les fiches « *vos droits* » du site « cgt-tpe.fr », les salariés des TPE pourront retrouver le détail de dispositions du droit du travail qui les concernent particulièrement. C'est aussi le cas, par exemple, des règles d'assistance du salarié en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle. Lorsque l'entreprise est dépourvue de représentant du personnel, comme c'est pratiquement toujours le cas dans les TPE, le salarié peut ainsi être accompagné, lors de l'entretien préalable, par un conseiller du salarié. Une aide extérieure qui peut se révéler décisive.

Cette rubrique est également l'occasion de rappeler que dans les TPE, le législateur n'a prévu aucune ressource pour les activités sociales et cultu-

relles, à la différence des entreprises dotées d'un CSE. Seul le secteur de l'artisanat a mis en place, pour ses salariés, une plateforme d'offres sociales, culturelles et sportives. Mais cette rubrique du site permet également de faire un point sur les règles de base de la relation de travail, qui s'imposent dans toute entreprise : période d'essai, CDD, salaires, égalité professionnelle, temps partiel, droit de retrait...

Une bonne entrée en matière pour les salariés des TPE qui veulent vérifier que leurs droits sont bien respectés par leur employeur. Une façon aussi de faire savoir que la CGT est disponible pour celles et ceux qui veulent pousser plus loin.

EXEMPLE DE FICHE

SALARIÉS DES TPE

Vos droits

CGT France

CONGÉS PAYÉS

MISE À JOUR LE 10 JUIN 2020

Congés payés

Durée des congés payés

Tout salarié a droit à des congés payés, sans condition ni limite d'activité. Soit 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, soit 30 jours (soit 5 semaines) pour 12 mois de travail (premier type de contrat de travail ou à la carte, ou à temps plein ou à temps partiel). Sont assimilés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception des dimanches et jours fériés chômés. Certaines périodes de congés en les jours RTT sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés.

Lorsque le nombre de jours ouvrables du congé s'est vu un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Période de prise des congés

En l'absence d'accord collectif, l'employeur fixe, après consultation des représentants du personnel, la période ordinaires des congés dans l'entreprise. Cette période, qui inclut nécessairement la période du 1er mai au 31 octobre, doit être portée à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, deux mois au moins avant son ouverture. Les congés ne peuvent être pris que de l'année de référence antérieure doivent normalement être épuisés au 30 avril de l'année en cours. Le report de congés doit être notifié par l'employeur et les salariés par écrit, sous peine de nullité.

La durée des congés pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (soit 4 semaines, sauf dérogation pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières ou présence au foyer d'une personne en situation de handicap ou d'une personne âgée dépendante). La cinquième semaine doit être prise séparément. Dans ce

être pris au minimum deux semaines d'affilée entre le 1er mai et le 31 octobre.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur. Mais il faut l'accord des salariés concernés, sauf si le congé s'accumule à la formation de l'indemnité. Tout accord collectif définit, les salariés bénéficiant d'un jour supplémentaire s'ils prennent une fraction du congé principal comprise entre 1 et 5 jours en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, et de 2 jours supplémentaires si cette fraction est au moins égale à 6 jours.

Si le fractionnement du congé principal est relatif à la demande du salarié, l'employeur peut lui demander le versement de sonnet au bénéfice des jours supplémentaires. À défaut, les jours supplémentaires sont dus.

Les congés peuvent être pris dès l'embauche.

Dates des congés

L'ordre des dates est fixé par accord collectif qui fixe les critères ou, à défaut, par l'employeur qui doit alors prendre en compte certains critères (santé, famille, ancienneté...). Dans ce cas, les représentants du personnel doivent être consultés.

Les dates de départ anticipé doivent être communiquées à chaque salarié au moins un mois à l'avance (sur leur lieu de travail). Les dates ne peuvent pas être changées dans un délai d'1 mois, sauf dérogation pour accord collectif ou circonstances exceptionnelles.

FICHE ÉCRITE EN COLLABORATION AVEC VOS DROITS

• <https://droits.cgt.fr>

• PLUS D'INFORMATIONS SUR WWW.CGT-TPE.FR



© AlceVision / Adobe Stock